

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil dan menengah yang terus meningkat, salah satu bukti dalam usaha kecil dan menengah bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi. Perkembangan jumlah unit usaha kecil dan menengah (UKM) tersebut dapat membuka lapangan kerja yang besar.

Penyerapan tenaga kerja menjadi landasan utama ukm terbentuk pernyataan ini juga dituangkan pada pasal Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Kecil dan Menengah. Persaingan yang pesat dalam usaha kecil dan menengah (UKM) di tunjukkan dengan angka laporan tahunan kementrian koperasi usaha kecil dan menengah pada tahun 2013 dengan angka 706.328 pelaku usaha serta 9.519.616 penyerapan tenaga kerja (Laporan Tahunan KKUKM, 2015).

Usaha dagang, jasa dan industri adalah jenis usaha kecil dan menengah (UKM) yang berada di Indonesia. Usaha dagang bergerak dalam penjualan produk kepada konsumen, usaha jasa menciptakan jasa dalam pelayanan konsumen. dan usaha industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi

barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan sehingga menjadi produk yang bisa dijual kepada konsumen.

Usaha dibidang industri adalah peluang bisnis yang bisa dimanfaatkan oleh pelaku usaha yang mempunyai keterampilan tertentu untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi. Apalagi mengingat tingginya persaingan bisnis di berbagai sektor akan semakin menuntut para pelaku bisnis untuk pintar-pintar berinovasi. Semakin menarik produk tentu akan menjadi daya tarik tersendiri bagi setiap calon pembeli dan Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari para karyawan yang nantinya dapat diharapkan produktifitas perusahaan meningkat. Peningkatan produktifitas perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawan, apabila para karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka dipastikan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan mudah. Suatu perusahaan berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan dari seorang karyawan secara kualitas, kuantitas dan

ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, Menurut (Simamora, 2004:49) kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh: faktor individu (kemampuan dan latar belakang), psikologis (pelatihan, keperibadian, dan motivasi), serta organisasi (penghargaan, bentuk pekerjaan, dan kepemimpinan). Sedangkan menurut (Robinson dalam Anwar, 2005:06) menyatakan tingkat pencapaian keberhasilan pelatihan terhadap peningkatan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: kemampuan peserta pelatihan (pengetahuan, dan pengalaman), Bahan belajar pelatihan (materi pelatihan), dan metode atau teknik pelatihan.

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang yang karyawan kerjakan untuk mencapai target kinerja yang diinginkan,. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari pengetahuan (IQ) dan keterampilan (*knowledge + skill*) (Mangkunegara, 2002:67).. Kemampuan kerja seseorang dilihat dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja,

seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan teknis produksi karyawan, maka dibutuhkan pelatihan kerja agar memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan, keberhasilan suatu pelatihan di tunjukan oleh intruktur pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan (Mangkunegara,2006:46).

Sentra industry keripik tempe sanan adalah salah satu produsen keripik tempe terbesar di kota Malang, dan sebagai pusat oleh-oleh yang telah dikenal oleh banyak wisatawan yang berlibur di kota Malang. Kripik tempe Sanan memiliki beberapa keunggulan dibanding dengan kripik tempe yang lain, pada studi lapang yang dilakukan, peneliti menemukan keunggulan yang dimiliki oleh para pengusaha kripik yaitu banyaknya varian rasa dan mereka tidak menggunakan bahan pengawet yang dapat merusak rasa dari kripik tempe tersebut jika disimpan terlalu lama.

Dalam proses pengolahan kripik tempe diperlukan kemampuan yang baik agar dapat menghasilkan kripik tempe yang memiliki kualitas yang baik dan membuat bermacam macam produk olahan dari bahan baku

tempe. Sentra industri keripik dan tempe sanan berlokasi di Jl.Sanan No.42, Purwantoro, Blimbing, kota Malang.

Dunia bisnis perlu mempertahankan kualitas dan kuantitas perusahaan. Baik kualitas dari produk maupun msdmnya, Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terdapat suatu permasalahan yakni penurunan kinerja karyawan. Pada satu bulan terakhir tahun 2016 produksi keripik tempe sanan mengalami penurunan, yang disebabkan kemampuan dari para karyawan produksi mengalami penurunan.

Berikut adalah hasil kinerja Kripik tempe Sanan selama tahun 2016:

**Tabel 1.1. Data Produksi UKM Kripik Tempe Sanan**

No	Bulan, 2016	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Keterangan
1	Maret	5000	5383	(tercapai)
2	April	5000	5197	(tercapai)
3	Mei	5000	4021	(tidak tercapai)
4	Juni	5000	5383	(tercapai)
5	Juli	5000	5383	(tercapai)
6	Agustus	5000	5383	(tercapai)
7	September	5000	5383	(tercapai)
8	Oktober	5000	5367	(tercapai)
9	November	5000	5236	(tercapai)
10	Desember	5000	5929	(tercapai)
11	Januari	5000	5739	(tercapai)
12	Februari	5000	5236	(tercapai)
Rata-rata/Bulan		5000	5383	(tercapai)

*Sumber: Data Produksi*

diatas menjelaskan tentang pencapaian bagian produksi secara kuantitas pada 1 tahun terakhir diatas menjelaskan tentang pencapaian target produksi dari usaha kripik tempe sanan, Berdasarkan data tabel 1.1 Dapat dilihat bahwa tingkat realisasi/target yang tercapai mengalami kestabilan, sedangkan tingkat realisasi yang tidak tercapai pada bulan mei, penurunan kinerja pada bagian produksi sebesar 979 (pcs) sehingga tidak tercapai target dari produksi yang ditetapkan sejumlah 5.000 (pcs). Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan (Milkovich dan Boudreau 1997: 99).

Penurunan kuantitas dalam produksi kripik tempe diakibatkan karyawan yang bekerja di atas 5 tahun, usia kerja mengalami keadaan fisik yang menurun. Fisik yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja menurun pada fokus utama dalam keterampilan karyawan dalam memproduksi setiap kripik tempe. Proses pemenuhan kuantitas kinerja perusahaan sedikit terhambat dikarenakan fisik setiap pekerja yang berketerampilan tinggi mulai menurun.

Dalam wawancara peneliti dengan ketua paguyuban dijelaskan bahwa dalam pengolahan diperlukan kemampuan karyawan yang baik dan teliti, dimulai dari proses pemotongan tempe, penggorengan sampai dengan pengemasan, sehingga akan menghasilkan kripik tempe yang baik dan berkualitas. Penurunan yang dialami tersebut karena dalam proses teknis produksi mengalami kegagalan. Salah satunya Kripik tempe banyak yang tidak matang dengan sempurna dan banyak kripik tempe yang rusak,

karena dalam proses pemotongan masih banyak terdapat potongan tempe yang terlalu tebal dan terlalu tipis, sehingga pada saat proses penggorengan kripiik tidak matang dengan sempurna dan kripiik tempe mudah rusak pada saat dikemas. sehingga tidak bisa mencapai target yang diinginkan, untuk tercapai standart kualitas produk para karyawan diberi pelatihan.

pemberian pelatihan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan, maka dari itu pihak paguyuban memberikan pelatihan setiap dua pekan, guna memperbaiki serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan, dan supaya tercapai standar kualitas produk. pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu (Gomes, 2003:197). pemberian pelatihan bertempat di koperasi bangkit usaha, yang pematernya adalah pelaku ukm dari paguyuban itu sendiri yang yang tentu saja sudah berpengalaman, tetapi masih banyak karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan, Karena banyaknya dari mereka yang masih beranggapan bahwa mengikuti pelatihan hanya buang buang waktu dan tenaga.

pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, pelatihan kerja yang disertai dengan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yaitu pengetahuan yang baik, berupa pemahaman, dan mampu menguasai bidang pekerjaannya akan mempermudah pemahaman dan mempermudah mempelajari pelatihan

yang diberikan. kemampuan karyawan dikembangkan melalui program pelatihan yang diikuti karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut memiliki jenjang pendidikan yang berbeda. Hal ini akan mengakibatkan adanya perbedaan kemampuan menyerap materi yang disampaikan ketika melaksanakan pelatihan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada tersebut diatas maka penulis mengangkat judul penelitian tentang ***“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Ukm Kripik Tempe Sanan Malang”***

#### **B. Perumusan masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelatihan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan UKM Kripik Tempe Sanan Malang?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kripik Tempe Sanan Malang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Kripik Tempe Sanan Malang dengan kemampuan kerja sebagai variabel moderating.



### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan ini adalah:

1. Mendeskripsikan pelatihan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan UKM Kripik Tempe Sanan Malang.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Kripik Tempe Sanan Malang.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel moderating.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.
2. Bagi Pihak Lain, Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

### **E. Batasan Masalah**

Masalah yang ingin diketahui dari penelitian ini dibatasi pada sentra industry kripik tempe sanan. Penelitian pada ukm kripik tempe sanan sebagai objek penelitian, karyawan produksi dengan jumlah karyawan adalah 75 orang. Teori kinerja mengacu pada teori Mangkunegara (2006:67) yang menyebutkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, teori kemampuan adalah pengetahuan serta keterampilan mengacu pada teori Mangkunegara (2002:67) dan teori pelatihan kerja, instruktur, materi dan metode mengacu pada teori Mangkunegara (2006:46)

